

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI AKADEMI BOLA
BASKET MATARAM KOTA YOGYAKARTA**

TUGAS AKHIR SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Pendidikan



Oleh:

Muhammad Egga Lana.R

NIM. 17602241081

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN KEPELATIHAN OLAAHRAGA
FAKULTAS ILMU KEOLAAHRAGAAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKYAKARTA**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir Skripsi

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI AKADEMI BOLA
BASKET MATARAM KOTA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh;

Muhammad Egga Lana. R

17602241081

Telah dipertahankan di depan Dosen Penguji Tugas Akhir Skripsi

Program Studi Pendidikan Kepelatihan Olahraga

Universitas Negeri Yogyakarta

Pada tanggal 9 November 2021

TIM PENGUJI


Nama/Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Dr. Budi Aryanto, M.Pd. Ketua Penguji/Pembimbing		8 Desember 2021
Danardono, M.Or Sekretaris		29 November 2021
Dr. Ria Lumintuarso, M.Si Penguji		23 November 2021

Yogyakarta, November 2021

Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan




Wawan Sundawan Suherman, M.Ed.
NIP: 196407071988121001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Egga Lana. R

NIM : 17602241081

Program Studi : Pendidikan Kepelatihan

Judul TAS : Manajemen Sumber Daya Manusia Akademi Bola Basket
Mataram Kota Yogyakarta

Menyatakan bahwa Tugas Akhir Skripsi ini merupakan karya saya sendiri. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah disetujui.

Yogyakarta, Oktober 2021

Yang Menyatakan,



Muhammad Egga Lana. R

NIM. 17602241081

MOTTO

“Lebih berusaha, lebih berjuang dan lebih bertawakal untuk meraih sebuah pencapaian yang hebat”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji bagi ALLAH SWT, yang telah memperikan kesabaran dan keberkahan dalam mengerjakan Tugas Akhir Skripsi ini, sehingga saya dapat melewati segala macam kesulitan dan dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi tepat pada waktunya. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya yang sangat saya cintai, yang telah selalu memberi dorongan, memotivasi, memberi semangat, dan mendo'akan setiap langkah yang saya lalui selama ini.
2. Keluarga besar saya, yang selalu perhatian dan mendo'akan saya sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi ini.
3. Orang terdekat dan sahabat-sahabat, yang selalu ada disaat susah, sedih, senang dan selalu mendukung dalam keadaan apapun.

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI AKADEMI BOLA BASKET MATARAM KOTA YOGYAKARTA

Oleh:

Muhammad Egga Lana. R

NIM: 17602241081

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Akademi Bola Basket Mataram kota Yogyakarta. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pengurus Akademi Bola Basket Mataram. Pengurus Akademi Bola Basket Mataram berjumlah 12 pengurus. Teknik sampling pada penelitian ini adalah teknik *total sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan berupa *kuesioner* dengan media *googleform*. Teknik analisis data yang peneliti gunakan adalah teknik deskriptif kuantitatif dengan *persentase*.

Hasil dari penelitian didapatkan reliabilitas instrumen sebesar 0,944 dengan 34 butir pernyataan. Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase 67% yang terdiri dari aspek perencanaan manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase sebesar 60%, aspek pengorganisasian manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase sebesar 65%, aspek penyusunan personalia dalam manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase sebesar 65%, aspek pengarahan pada manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase sebesar 67%, dan pada aspek pengawasan dalam manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram masuk dalam kategori “Baik” dengan persentase sebesar 62%.

Kata kunci: Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Akademi Bola Basket Mataram.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AT MATARAM BASKETBALL ACADEMY YOGYAKARTA

By:

Muhammad Egga Lana. R

NIM: 17602241081

ABSTRACT

This research aims to identify the aspects of human resource management (HRM) at Mataram Basketball Academy. The type of this research was a descriptive quantitative study. The research population was all administrators of Mataram Basketball Academy, with the total of 12 people. The sampling technique used the total sampling technique. The research instrument used a questionnaire with google form media.

The results of the research gain the instrument reliability at 0.944. Overall, the human resource management of the Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (67%), in the aspect of human resource management planning of Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (60%), the organizational aspect of human resource management of Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (65%), the aspect of personnel management in human resource management of Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (65%), the directive aspect of human resource management of Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (67%), and in the aspect of supervision in human resource management of Mataram Basketball Academy is in the "Good" category (62%).

Keywords: Management, Human Resource Management, Mataram Basketball Academy.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, atas berkat rahmat Allah SWT beserta karunia-Nya, Tugas Akhir Skripsi yang dibuat untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan yang berjudul “Identifikasi Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Mataram Kota Yogyakarta” dapat disusun tepat waktu dan sesuai harapan. Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan tidak lepas berkat bantuan dari berbagai macam pihak. Berkenaan dengan hal ini, penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. Budi Aryanto M.Pd selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, memberi dukungan dan memotivasi selama penulisan Tugas Akhir Skripsi ini.
2. Ibu Dr. Dra. Endang Rini Sukami, M.S. selaku ketua prodi Pendidikan Kepelatihan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memudahkan dan memberi kesempatan selama proses penulisan Tugas Akhir Skripsi.
3. Bapak Prof. Dr. Wawan Sundawan Suherman, M.Ed. selaku dekan Fakultas Ilmu Keolahragaan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian ini.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta para karyawan Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah mempermudah dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama masa perkuliahan serta telah membantu dalam pembuatan surat yang berkaitan langsung dengan penelitian ini.
5. Bapak Faidillah Kurniawan, M.Or. selaku validator instrumen penelitian, yang telah membantu memperbaiki dan menyempurnakan instrumen penelitian penulis sehingga instrumen penelitian dapat digunakan untuk penelitian.
6. Bapak Nur Haidir, S.E. dan Ibu Ari Yulianti selaku orang tua penulis, yang telah memotivasi, memberi semangat serta mendo’akan sehingga Tugas Akhir Skripsi ini dapat terselesaikan
7. Juaza Aqiilah Shoolihah selaku orang terdekat penulis dan para sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya, yang telah menemani dalam

keadaan apapun dan telah membantu penulis selama proses pembuatan Tugas Akhir Skripsi ini.

Akhirnya, semoga segala bentuk bantuan yang diberikan dari semua pihak diatas menjadi amalan jariyah dan mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Semoga Tugas Akhir Skripsi ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi penulis dan pihak lain yang membutuhkan.

Yogyakarta, Oktober 2021

Penulis



Muhammad Egga Lana. R

NIM. 17602241081

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	8
F. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
B. Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Berfikir	27
D. Pertanyaan Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Variabel Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30
D. Instrumen Penelitian.....	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Uji Coba Instrumen	36
1. Uji Validitas	36
2. Uji Reliabilitas	37

G. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Alur Kerangka Pikir	27
-------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kisi-kisi Kuesioner Sebelum Uji Validitas	33
Tabel 2. Alternatif Pilihan dan Skor	36
Tabel 3. Kriteria Analisis Deskriptif Persentase	38
Tabel 4. Subjek Uji Coba Instrumen Penelitian.....	39
Tabel 5. Responden Penelitian.....	40
Tabel 6. Hasil Uji Validitas I	41
Tabel 7. Hasil Uji Validitas II.....	42
Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 9. Kisi-kisi Kuesioner Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Mataram	43
Tabel 11. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek-aspek Manajemen SDM secara Keseluruhan.....	44
Tabel 12. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Perencanaan.....	45
Tabel 13. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengorganisasian	45
Tabel 14. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Penyusunan Personalia	46
Tabel 15. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengarahan	46
Tabel 16. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengawasan	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Surat Validasi	57
Lampiran 2. Kuesioner Uji Coba Penelitian dengan Media <i>Google Form</i>	58
Lampiran 3. Instrumen Penelitian Kuesioner dengan Media <i>Google Form</i>	67
Lampiran 4. Data Hasil Penelitian	74
Lampiran 5. Hasil Uji Vaiditas dan Reliabiitas	77
Lampiran 6. Dokumentasi Observasi di Akademi Bola Basket Mataram	80

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia olahraga, pembinaan merupakan salah satu faktor yang berperan dalam tujuan untuk mencapai prestasi olahraga maksimal. Oleh karena itu prestasi olahraga maksimal dapat diraih dengan adanya proses pembinaan yang baik. Menurut Kristianto, Furqon dan Kiyanto (2016:2), prestasi olahraga merupakan suatu tolok ukur kesuksesan suatu cabang olahraga yang dikembangkan dan dibina dengan baik. Untuk meraih prestasi olahraga maksimal seorang atlet membutuhkan kedisiplinan, kesadaran, kesabaran, ketekunan serta keuletan. Prestasi olahraga maksimal tidak dapat diraih dengan hanya latihan dalam hitungan minggu ataupun bulan. Prestasi olahraga maksimal dapat dicapai dengan berlatih selama bertahun-tahun dengan teratur, terencana, dan sistematis.

Cabang olahraga bola basket merupakan salah satu cabang olahraga yang populer di Indonesia bahkan dunia. Bola basket merupakan cabang olahraga yang memiliki tujuan untuk mencetak angka sebanyak-banyaknya ke keranjang lawan. Permainan bola basket dimainkan 5 orang dalam 1 tim, baik putra maupun putri. Dalam pertandingan bola basket dimainkan dalam 4 kuartar dan setiap kuartar waktu pertandingan adalah 10 menit, jadi waktu pertandingan bola basket adalah 4x10 menit.

Indonesia dalam pembinaan prestasi olahraga biasanya terjadi diberbagai daerah. Pembinaan prestasi olahraga disuatu daerah terjadi disebuah perkumpulan olahraga seperti akademi bola basket ataupun klub bola basket. Pembinaan disuatu

akademi bola basket harus terlaksana secara baik dan ideal. Pembinaan olahraga prestasi yang baik dan ideal harus dilakukan sedini mungkin dengan tujuan untuk menciptakan bibit-bibit atlet berbakat yang akan menjadi penerus atlet-atlet berprestasi di daerah tersebut. Selain itu untuk menciptakan pembinaan yang baik dan ideal di dalam akademi bola basket sangat dibutuhkan peran seorang pelatih yang berpengalaman, manajemen tim yang baik serta fasilitas pendukung yang lengkap. Pelatih yang berpengalaman dapat menciptakan program perencanaan latihan yang baik untuk membantu seorang atlet meraih prestasi maksimal. Begitupun dengan didukung oleh manajemen tim yang terstruktur dan baik serta fasilitas yang lengkap maka akan mendorong dan memotivasi seorang atlet untuk mencapai prestasi maksimal

Menurut Danardono (2012:1), keberhasilan pembinaan atlet yang sistematis, terpadu, terarah dan terprogram dengan jelas untuk mencapai prestasi maksimal dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Tersedianya atlet potensial (*talented athletes*) yang mencukupi.
2. Tersedianya pelatih profesional dan dapat menerapkan IPTEK.
3. Tersedianya sarana prasarana dan kelengkapan olahraga yang memadai.
4. Adanya program yang berjenjang dan berkelanjutan, ditunjang dengan adanya anggaran yang mencukupi dan hubungan yang baik antara semua pihak (atlet, pelatih, pembina, pengurus, Pengprov, KONI, dan pemerintah).
5. Perlu diadakannya tes dan pengukuran kondisi atlet secara periodik.

Manajemen merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan dari suatu kegiatan organisasi, termasuk dalam suatu akademi bola basket. Manajemen terdiri

dari banyak macam salah satunya adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat berperan penting untuk menciptakan pembinaan yang baik sehingga para atlet dapat meraih prestasi maksimal. Sinambela (2016:5) menjelaskan terdapat 4 prinsip yang mendasari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya:

1. Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting dalam organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi.
2. Keberhasilan akan mencapai optimal jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Memiliki budaya dan nilai organisasi, di mana suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberikan pengaruh yang besar atas hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yaitu semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti, Akademi Bola Basket Mataram merupakan salah satu akademi bola basket yang ada di kota Yogyakarta. Menurut pandangan masyarakat Akademi Bola Basket Mataram merupakan salah satu Akademi Bola Basket yang cukup populer dan yang paling diminati di Daerah Istimewa Yogyakarta. Akademi Bola Basket Mataram memiliki 7 kelas. Kelas dalam Akademi Bola Basket Mataram terdiri dari 6 kelompok umur

yaitu kelas kelompok umur 11-16 tahun dan 1 kelas senior. Kelas senior dalam Akademi Bola Basket Mataram berisikan para atlet yang memiliki umur 17-20 tahun. Setiap kelas yang ada di Akademi Bola Basket Mataram memiliki tim putra dan tim putri terkecuali kelas kelompok umur 11 tahun yang hanya memiliki tim putra. Di tiap kelas yang ada di dalam Akademi Bola Basket Mataram terdiri dari 12-15 atlet baik tim putra maupun tim putri.

Dalam satu minggu, di Akademi Bola Basket Mataram kelas kelompok umur 11 tahun melaksanakan latihan sebanyak 1 kali. Kelas kelompok umur 12-16 tahun dan senior melaksanakan latihan sebanyak 2 kali. Sistem pelaksanaan latihan dalam Akademi Bola Basket Mataram masih menggunakan sistem latihan gabungan, seperti beberapa kelompok umur baik tim putra maupun tim putri. Berbeda dengan kelas lainnya tim putra dan tim putri kelas senior pada Akademi Bola Basket Mataram melaksanakan latihan tidak dengan sistem latihan gabungan.

Struktur manajemen Akademi Bola Basket Mataram terdiri dari *owner* (pemilik akademi), kepala administrasi, sekretaris, bendahara, admin media sosial, *advisor* dan para pelatih. Manajemen yang baik mempengaruhi efektivitas dan efisiensi para atlet untuk mencapai prestasi maksimal. Akademi Bola Basket Mataram memiliki 8 orang pelatih, yang terdiri dari 1 *advisor* dan 6 pelatih teknik dan 1 pelatih fisik. *Advisor* di dalam Akademi Bola Basket Mataram tidak bertugas langsung melatih para atlet, *advisor* dalam Akademi Bola Basket Mataram bertugas untuk membimbing dan mengarahkan para pelatih. Para pelatih di Akademi Bola Basket Mataram merupakan para pelatih yang cukup berpengalaman di Daerah Istimewa Yogyakarta. Para pelatih di Akademi bola basket Mataram rata-rata

memiliki lesensi pelatih B dan 1 pelatih yang memiliki lisensi pelatih C. Pelatih di Akademi Bola Basket Mataram memiliki prestasi diantaranya sebagai pelatih tim bola basket putri Yogyakarta pada ajang Pra-PON 2019, sebagai pelatih kerjunas, dan salah satu pelatih yang melatih di akademi Mataram pernah menjadi perwakilan pelatih tim DBL ALL-STAR yang berangkat ke Amerika Serikat dan melatih di beberapa sekolah di kota Yogyakarta dan sekitarnya.

Untuk kelengkapan fasilitas Akademi Bola Basket Mataram dapat dibilang cukup lengkap. Akademi Bola Basket Mataram memiliki 17 bola basket ukuran 7, 30 bola basket ukuran 6, dan 20 bola basket ukuran 5, beberapa buah *cone*, *mannequin* (orang-orangan), 3 buah *medicane ball*, samsak, *hurdles*, dan *basketball shooting machine*. Akademi Bola Basket Mataram belum memiliki lapangan sendiri untuk melaksanakan latihan. Akademi Bola Basket Mataram menyewa lapangan bola basket sekolah Bhinneka Tunggal Ika untuk pelaksanaan latihan. Akademi Bola Basket Mataram tidak mendapatkan bantuan berupa fasilitas maupun biaya dari pemerintah kota Yogyakarta. Biaya fasilitas yang tersedia dan penyewaan lapangan di dalam Akademi Bola Basket Mataram di tanggung oleh pemilik Akademi Bola Basket Mataram. Biaya yang dikeluarkan pemilik Akademi Mataram untuk melengkapi fasilitas, menggaji para pelatih dan pengeluaran biaya lainnya berasal dari uang SPP yang diterima dari para atlet.

Selain itu, peneliti juga melakukan wawancara kepada salah satu pelatih yang ada di Akademi Bola Basket Mataram bahwa terjadinya kekurangan sumber daya manusia (SDM) di dalam manajemen Akademi Bola Basket Mataram. Kekurangan SDM merupakan salah satu tantangan mengenai manajemen SDM, baik internal

maupun eksternal (Wibowo, 2017: 12). Kekurangan SDM di dalam suatu organisasi dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan suatu kegiatan. Akademi bola basket Mataram kekurangan SDM mengakibatkan sulitnya melaksanakan suatu kegiatan, seperti kegiatan membuat sebuah *event* atau kompetisi. Kekurangan SDM dalam Akademi Bola Basket Mataram pun mengakibatkan terjadinya 1 orang yang memiliki lebih dari 1 jabatan.

Salah satu contoh tantangan manajemen sumber daya manusia internal dalam Akademi Bola Basket Mataram yaitu terjadi kesenjangan antara anggota senior dan junior. Hal tersebut memiliki dampak terjadinya perbedaan pendapat antar pengurus. Dampak lainnya, terjadinya kerjasama yang kurang baik antar sesama pihak manajemen. Kurang baiknya kerjasama pihak manajemen Akademi Bola Basket Mataram dapat mengakibatkan terciptanya pembinaan yang kurang baik, sehingga dapat menghambat para atlet untuk mencapai prestasi maksimal. Sehingga menurut Rahmat dan Irfandi (2018:88) untuk menciptakan sebuah pembinaan yang baik, diperlukan sebuah pembinaan dan pelatihan di suatu akademi yang dikelola dengan sistem manajemen yang efektif sesuai dengan fungsi dan peran manajemen.

Menurut Farchan (2016:43) sumber daya manusia dianggap krusial perannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Berdasarkan masalah-masalah yang telah penulis uraikan pada latar belakang diatas. Peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Akademi Bola Basket Mataram”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum adanya lapangan sendiri untuk melaksanakan latihan.
2. Tidak adanya bantuan berupa biaya ataupun fasilitas dari pemerintahan kota Yogyakarta.
3. Kurangnya SDM dalam Akademi Bola Basket Mataram.
4. Terjadinya tugas ganda (1 pengurus yang memiliki 2 jabatan) di kepengurusan Akademi Bola Basket Mataram.
5. Terjadinya kesenjangan antara pengurus dalam organisasi Akademi Bola Basket Mataram.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat diidentifikasi masalah di atas, agar permasalahan menjadi lebih jelas dan terpusat dengan tujuan penelitian yang dapat tercapai. Maka penelitian ini dibatasi pada manajemen sumber daya manusia (MSDM) Akademi Bola Basket Mataram kota Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yaitu “Bagaimana aspek-aspek manajemen sumber daya manusia bola basket di Akademi Bola Basket Mataram kota Yogyakarta?”

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini untuk mengidentifikasi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram kota Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang diteliti, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dapat dijadikan sebagai referensi dan kajian untuk penelitian berikutnya, terutama para peneliti bola basket yang berada di kota Yogyakarta.
 - b. Sebagai referensi untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia bola basket terutama pada klub-klub bola basket di kota Yogyakarta.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Akademi Mataram

Agar dapat mengetahui permasalahan-permasalahan pembinaan bola basket di Akademi Bola Basket Mataram.
 - b. Bagi Peneliti

Mengembangkan teori-teori yang hasilnya dapat digunakan oleh manajemen dan para pelatih Akademi Bola Basket Mataram untuk meningkatkan kualitas pembinaan bola basket di Akademi Bola Basket Mataram.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen

a. Definisi Manajemen

Setiap organisasi atau institusi membutuhkan suatu sistem dalam menjalankan aktivitasnya. Untuk memastikan program atau agenda berjalan dengan sebagaimana mestinya, dibutuhkan suatu sistem yang dapat menjadi dasar pelaksanaan. Sistem ini lah yang disebut dengan manajemen.

Menurut Febri (2012:2), manajemen merupakan suatu usaha untuk merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir, dan mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi secara efisien dan efektif. Manajemen yang baik mampu membuat organisasi lebih terarah dan tertata. Sementara Sulastri (2014:14) mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni mengatur yang melibatkan suatu proses, cara, dan tindakan tertentu seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.

Handoko (2009:10) mendefinisikan manajemen sebagai bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi

perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Tidak jauh berbeda dengan Handoko, Ma'ruf (2014:2) mengemukakan bahwa manajemen merupakan keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumberdaya organisasi (*man, money, material, mechine, and method*) secara efisien dan efektif.

Dari beberapa definisi di atas, manajemen memegang perananan penting dalam menjalankan aktivitas atau program suatu organisasi mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi.

b. Fungsi Manajemen

Handoko (2009:23) membagi manajemen menjadi lima fungsi yaitu sebagai berikut:

1) Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran, dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Perencanaan ini dapat memungkinkan terjadinya:

- a) Organisasi bisa memperoleh dan mengikat sumber-sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

- b) Para anggota organisasi dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang konsisten dengan berbagai tujuan dan produser terpilih.
- c) Kemajuan dapat terus dimonitor dan diukur, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila tingkat kemajuan tidak memuaskan.

2) Pengorganisasian (*organizing*)

Setelah menetapkan tujuan-tujuan dan menyusun rencana-rencana atau program-program untuk mencapainya, maka dibutuhkan sebuah pengorganisasian. Pengorganisasian terdiri dari:

- a) Penentuan sumber-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi,
- b) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan,
- c) penugasan tanggung jawab tertentu dan kemudian,
- d) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Fungsi ini menciptakan struktur formal di mana pekerjaan ditetapkan, dibagi, dan dikoordinasikan.

3) Personalia (*staffing*)

Staffing adalah penarikan (*recruitment*), latihan dan pengembangan, serta penempatan dan pemberian orientasi para karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

4) Pengarah dan kepemimpinan (*leading*)

Secara sederhana pengarah dan kepemimpinan adalah untuk membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan, dan

harus mereka lakukan. Fungsi *leading* melibatkan kualitas, gaya, dan kekuasaan pemimpin serta kegiatan-kegiatan kepemimpinan seperti komunikasi, motivasi dan disiplin.

5) Pengawasan (*controlling*)

Semua fungsi di atas tidak akan berjalan secara efektif tanpa adanya fungsi pengawasan (*controlling*). Pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan peralatan untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat bernilai positif ataupun negatif. Pengawasan positif mencoba untuk mengetahui apakah tujuan organisasi dicapai dengan efisien dan efektif, sedangkan pengawasan negatif mencoba untuk menjamin bahwa kegiatan yang tidak diinginkan atau dibutuhkan tidak akan terjadi atau terjadi kembali. Fungsi pengawasan dibagi menjadi 4 unsur, yaitu:

- a) Penetapan standar pelaksanaan,
- b) Penentuan ukuran-ukuran pelaksanaan,
- c) Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkannya dengan standar yang telah ditetapkan, dan
- d) Pengambilan tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar.

Hampir senada dengan fungsi-fungsi manajemen yang dikemukakan oleh Handoko, Luther M. Gullick dalam buku Harsuki (2013:78) mengemukakan bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah:

- a) Perencanaan (*Planning*)
- b) Perorganisasian (*Organizing*)
- c) Pengadaan staf (*Staffing*)
- d) Pemberian bimbingan (*Directing*)
- e) Pengoordinasian (*Coordination*)
- f) Pelaporan (*Reporting*)
- g) Penganggaran (*Budgeting*).

Luther mengangkat satu fungsi lain yang tak kalah penting dari manajemen yaitu penganggaran yang merupakan aspek vital dalam menjalankan organisasi.

c. Prinsip Manajemen

Untuk menjalankan sistem manajemen yang baik, Herrington dalam Harsuki (2013:20) mengemukakan gagasan yang diformulasikan dalam 12 prinsip manajemen sebagai berikut:

- 1) Perumusan tujuan yang jelas.
- 2) Kegiatan yang dilaksanakan masuk akal.
- 3) Tersedia staf yang cakap.
- 4) Terciptanya disiplin kerja.
- 5) Pemberian imbalan yang adil.
- 6) Laporan terpercaya, cepat, tepat, dan berkelanjutan.
- 7) Pemberian instruksi-perencanaan menurut urutan kerja.
- 8) Adanya standar-standar, jadwal, metode, dan waktu pada setiap kegiatan.

- 9) Kondisi yang standar.
- 10) Operasi yang standar.
- 11) Instruksi praktis tertulis yang standar.
- 12) Balas jasa yang efisien dan pemberian intensif.

Jika suatu organisasi dapat memenuhi prinsip manajemen di atas, besar kemungkinan organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya dengan optimal.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam siklus kehidupan. Keberadaan manusia memiliki peranan penting dalam menjaga keseimbangan alam. Tidak hanya organisasi, sumber daya manusia pun memerlukan suatu manajemen untuk membuatnya menjadi lebih teratur. Menurut Suhardi (2018:216), manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pengorganisasian, pengawasan dan pengarahan terhadap kegiatan sumber daya manusia, kemampuan untuk memenuhi/menangani manusia mulai dari perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Sementara Mangkunegara (2016:2) mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian jasa, pengintegrasian,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia menurut Sulistiani dan Rosidah (2018:16) adalah usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumberdaya manusia di organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diinginkan oleh organisasi.

Pandangan lain menurut Bintoro dan Daryanto (2017:14), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Begitupun menurut Aryanto (2013:184), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses suatu upaya merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dari pengertian di atas, manajemen sumber daya manusia dapat dijumpai baik di organisasi secara umum maupun perusahaan secara profesional.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai fungsi. Bintoro dan Daryanto (2017:20) menjabarkan fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua yaitu:

1) Fungsi pokok

- a) Fungsi perencanaan (*planning*), yang merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Fungsi pengorganisasian (*organizing*), yang merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan, termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab.
- c) Fungsi pengarahan (*directing*), merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan.
- d) Fungsi pengendalian (*controlling*), merupakan fungsi pengukuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya di bidang tenaga kerja telah dicapai.

2) Fungsi Operasional

- a) Pengadaan tenaga kerja, merupakan usaha untuk memperoleh sejumlah pegawai dengan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan yang dibutuhkan.
- b) Pengembangan, merupakan usaha untuk meningkatkan keahlian karyawan melalui program pendidikan dan latihan yang tepat agar karyawan dapat melakukan tugasnya dengan baik.

- c) Kompensasi, merupakan suatu usaha untuk memberikan balas atau jasa imbalan yang memadai kepada pegawai sesuai dengan kontribusi yang telah disumbangkan kepada perusahaan.
- d) Integrasi, merupakan usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu organisasi, instansi, maupun masyarakat.
- e) Pemeliharaan, merupakan usaha untuk memelihara sikap-sikap pegawai yang menguntungkan organisasi atau instansi.
- f) Pemisahan, merupakan usaha untuk mengembalikan pegawainya ke lingkungan masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin, bila instansi atau organisasi melakukan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan menurut Mubarok (2017:5) fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a) Pengelolaan dan perencanaan, menciptakan sebuah organisasi struktural di mana sistem kerja dikelola dengan baik, membantu para pegawai dalam menyusun kerangka rencana kerja.
- b) Analisis kerja, mendefinisikan tugas yang harus diselesaikan, menciptakan sebuah panduan kerja berdasarkan pada posisi masing-masing pegawai, dan menetapkan syarat-syarat bagi setiap posisi.
- c) Penarikan, merencanakan rekrutmen pegawai baru yang berkualitas, menetapkan sumber daya manusia, dan menjamin hak minoritas sesuai ketentuan.

- d) Seleksi, mengawali proses seleksi penerimaan pegawai baru, menetapkan kriteria dan prosedur seleksi, dan memilih setiap individu pada posisi yang tepat.
- e) Penetapan, menetapkan pegawai di posisi yang dikuasainya, menciptakan tugas-tugas yang fleksibel, dan menjelaskan kebijakan penetapan serta prosedurnya.
- f) Pendidikan dan pelatihan, menyediakan orientasi pengenalan kerja, mengembangkan program-program monitoring, dan merencanakan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai baru.
- g) Penghargaan dan pengembangan karir, mendefinisikan penghargaan, pemberian tanggung jawab dan mengembangkan metode penghargaan, merencanakan pengembangan potensi SDM dan pertumbuhan karir jangka panjang.
- h) Gaji dan tunjangan, mengembangkan dan mengaplikasikan kriteria dalam penetapan gaji, menyediakan tunjangan profesional dan personal dalam cara yang pantas.
- i) Masa jabatan, mengembangkan kebijakan-kebijakan menyangkut masa jabatan, merencanakan promosi jabatan, penurunan pangkat, mutasi kerja, serta pemutusan hubungan kerja.
- j) Masa pensiun, menyediakan perencanaan masa pensiun, melakukan analisis tentang masa pensiun, pelayanan bagi para staf pendukung yang serupa dengan pelayanan yang diterima oleh para pegawai tetap.

c. Tantangan-tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

Dinamisnya manusia membuat manajemen terhadap sumber daya manusia memiliki berbagai tantangan. Mubarak (2017:3) menjelaskan bahwa tantangan-tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Perekonomian dan perkembangan teknologi.

Perkembangan ekonomi telah membawa perubahan pada ketenagakerjaan dan jenis kerjaan. Terjadi perubahan yang menonjol di bidang industri manufaktur dan pertanian menjadi bidang industri jenis pelayanan dan telekomunikasi. Banyak organisasi yang terpaksa harus mengurangi jumlah pekerjanya, dan ada organisasi yang menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang semula tidak diperlukan. Perkembangan pesat pada teknologi informasi, khususnya dengan internet, telah memaksa semua organisasi untuk melakukan perubahan secara keseluruhan pada organisasinya. Selain itu, pergeseran sumber daya manusia terjadi juga akibat globalisasi ekonomi.

2) Ketersediaan dan kualitas tenaga kerja.

Saat ini banyak industri dalam kegiatan usahanya membutuhkan tenaga kerja yang lebih terdidik. Jumlah pekerjaan menuntut tenaga kerja dengan pengetahuan yang lebih tinggi akan tumbuh lebih cepat dibanding pekerjaan lainnya. Ada kesenjangan pertumbuhan antara pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja dan calon tenaga kerja.

3) Kependudukan dan masalah-masalahnya

Merosotnya jumlah tenaga kerja tradisional dan bertambahnya jumlah pasangan suami istri dan orang tua tunggal yang bekerja, menyebabkan tenaga kerja kesulitan dalam menyeimbangkan keluarga dan pekerjaan. Sebagai contoh, banyak tenaga kerja yang kurang bersedia untuk direlokasi atau ditransfer dengan alasan akan mengorbankan keluarga dan waktu yang dihabiskan bersama keluarga.

4) Restrukturisasi organisasi

Banyak organisasi yang melakukan restrukturisasi dengan tujuan agar memiliki daya saing yang lebih. Sebagai bagian dari perubahan yang ditunjukkan oleh suatu organisasi, beberapa organisasi telah melakukan *right-sized* dengan organisasi lain dengan melakukan salah satu dari hal berikut:

- a) Menghilangkan lapisan tingkat manajer,
- b) Menutup fasilitas,
- c) Merger dengan organisasi lain, dan
- d) Mengganti para tenaga kerja.

d. Model-model Manajemen Sumber Daya Manusia

Model manajemen sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus ditetapkan oleh setiap perusahaan atau organisasi. Di mana model-model tersebut harus menyesuaikan dengan karakter, skala dan situasi dan kondisi serta tujuan perusahaan. Bintaro dan Daryanto (2017:18) mengemukakan ada 6 model manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Model Klerikal

Fungsi dari departemen sumber daya manusia ialah mendapatkan serta memelihara laporan, semua data, beserta catatan dan melaksanakan tugas secara rutin. Fungsinya menangani kertas kerja yang diperlukan, memenuhi peraturan dan juga menjalankan semua tugas kepegawaian yang rutin.

2) Model Hukum

Operasi dari sumber daya manusia mendapatkan kekuatannya dari tingkat keahliannya di bidang hukum. Beberapa aspek penting di dalam bidang hukum seperti hubungan perubahan, negosiasi kontrak, pengawasan serta kepatuhan adalah fungsi utama yang ditimbulkan oleh adanya hubungan yang sering bertentangan antara karyawan dan manajer perusahaan.

3) Model Finansial

Model finansial semakin berkembang dari waktu ke waktu karena banyak manajer yang makin sadar besarnya pengaruh dari sumber daya manusia yang meliputi biaya kompensasi tidak langsung seperti beban asuransi kesehatan, pensiunan, biaya asuransi jiwa, ataupun liburan dan lainnya. Peran manajer sumber daya manusia semakin vital sejalan dengan semakin kompleksnya bidang ini.

4) Model Manajerial

Model ini meliputi dua versi, yang pertama manajer SDM memahami rangka acuan kerja manajemen lini yang hanya berorientasi atas

produktivitas, dan yang kedua, manajer ini menjalankan fungsi dari sumber daya manusia.

5) Model Humanistik

Ide utama dari model humanistik ialah departemen SDM dibentuk guna mengembangkan serta membantu perkembangan nilai dari potensi SDM di perusahaan, spesialis SDM harus bisa memahami individu pegawai dan membantu untuk memaksimalkan peningkatan karir, model humanistik ini menggambarkan tumbuhnya perhatian perusahaan kepada pelatihan serta pengembangan karyawan.

6) Model Ilmu Perilaku

Dalam model ilmu perilaku berasumsi bahwa ilmu perilaku semisal psikologi dan perilaku perusahaan adalah dasar kegiatan sumber daya manusia, prinsipnya adalah sebuah pendekatan ilmu pengetahuan kepada perilaku manusia bisa diterapkan kepada semua permasalahan sumber daya manusia yang berdasarkan pada prinsip ilmu pengetahuan, meliputi evaluasi, teknik umpan balik, desain tujuan dan program pelatihan dan manajemen karir.

e. Fokus Manajemen Sumber Daya Manusia

Fokus utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai kesuksesan tujuan dari sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Mubarok (2017:5), kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan aktivitas sumber daya manusia mendukung usaha organisasi yang berfokus pada:

- 1) Produktivitas, diukur dari output tenaga kerja, peningkatan produktivitas tanpa henti telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
- 2) Kualitas, kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai prestasi menyediakan barang maupun jasa yang buruk kualitasnya, maka hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja organisasi tersebut.
- 3) Pelayanan, sumber daya manusia seringkali terlibat pada proses produksi barang atau jasa, manajemen sumber daya manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua pegawai, tidak hanya manajer di mana proses itu seringkali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, serta kebijakan dan sumber daya manusia.

f. Faktor-faktor Manajemen Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung tercapainya suatu tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan. Samsuni (2017:116) menjelaskan faktor-faktor yang menjadi kunci kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja karyawan atau pegawai

Tujuan dari sebuah organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif pegawai, secanggih apapun alat, mesin, dan sebagainya yang tersedia

namun tanpa sumber daya manusia yang handa, maka keberadaan alat, mesin dan sebagainya tidak dapat berfungsi secara maksimal.

2) Produktifitas karyawan

Produktifitas adalah keluaran (*output*) produk ataupun jasa persatuan masukan (*input*) sumber daya yang digunakan dalam ukuran fisik (*physical productivity*) dan ukuran financial (*financial productivity*). Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan, karena dalam sebuah perusahaan memiliki kerja yang tinggi maka akan memperoleh keuntungan dan hidup perusahaan akan terjamin.

3) Semangat kerja karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi, semangat kerja karyawan sangat berperan penting.

4) Motivasi kerja karyawan

Memotivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Ada 7 faktor utama yang mempengaruhi motivasi kinerja kerja karyawan yaitu: prestasi, pengakuan, tantangan, kepentingan, tanggung jawab, promosi dan gaji/tunjangan.

5) Kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja merupakan perasaan terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam keberhasilan manajemen, termasuk manajemen sumber daya manusia. Pentingnya kepemimpinan dapat dirasakan pada tingkat individu, antar individu, manajeral, dan organisasi.

3. Akademi Mataram Bola Basket Yogyakarta

Mataram Basketball Schools merupakan sekolah bola basket yang berkegiatan di daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sekolah yang lahir dari pemikiran sepasang suami istri yang bernama Liem Ay Yen dan Andreas Kobo Candra. Mataram Basketball berdiri tahun 2011 sudah melakukan banyak pembinaan untuk berbagai kelompok umur dari mulai umur 10 sampai 18 tahun, di samping kelompok senior dan Divisi II.

Awal mula pembentukan sekolah ini dimulai dari sepasang suami istri merupakan pasangan mantan atlet basket dan hingga saat ini tinggal di daerah Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Di Lapangan Bhinneka hanya terdapat satu gelanggang olahraga, yaitu basket. Beruntung, para remaja menghabiskan waktu untuk bermain bola basket. Karena bosan bertahun-tahun hanya bermain basket tanpa suatu arahan yang jelas, muncullah sebuah ide untuk membentuk suatu sekolah agar bisa mengikuti kejuaraan resmi dan lahir sebuah sekolah yang diberi nama *Mataram Basketball School* yang dicetuskan oleh bapak Andreas Kobo Candra dan Ibu Liem Ay Yen.

Visi bagi Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang olahraga basket, yaitu:

- a. Memberikan pengetahuan tentang bola basket baik secara skill individu maupun team work.
- b. Mengarahkan dan membina potensi anak-anak menjadi insan bola basket yang unggul.
- c. Berprestasi dalam bola basket sejak usia dini.

Misi bagi pengembangan Sumber Daya Manusia dibidang olahraga basket, yaitu:

- a. Menjadi wadah anak-anak mengembangkan potensi diri secara maksimal dan terarah khususnya dibidang bola basket.
- b. Membentuk pribadi yang sehat dan mampu bersosialisasi dengan baik.
- c. Membentuk karakter yang baik dan bertanggung jawab sejak usia dini.

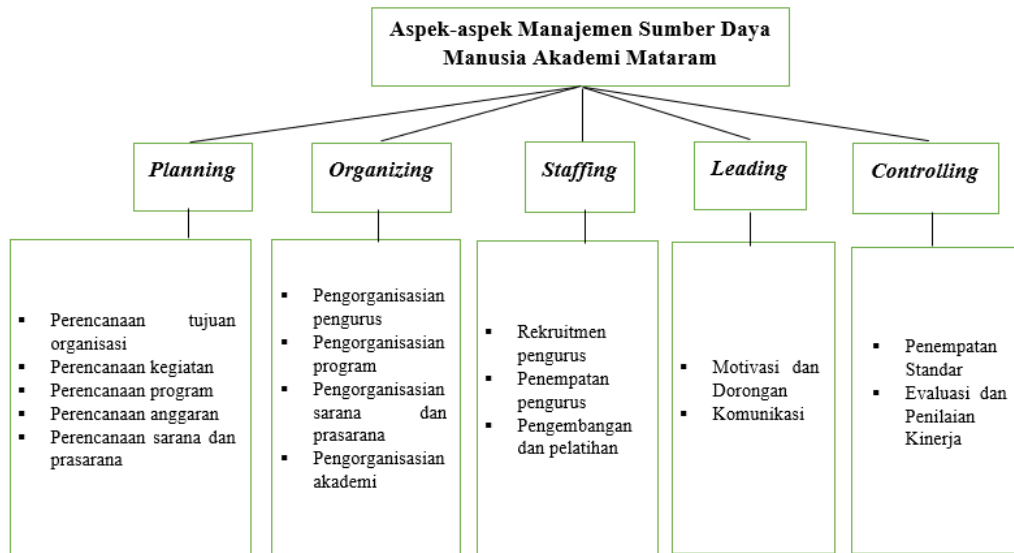
B. Penelitian Relevan

Penelitian relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Naila Fadilatul Khasanah dengan judul “Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah sebagai tolak ukur perencanaan, pertimbangan, pengembangan dan strategi dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang profesional, bermotivasi tinggi dan berkinerja yang tinggi. penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dan disajikan kembali atau direduksi data dan kemudian ditarik kesimpulan. Kemudian data tersebut dilakukan triangulasi dengan menggunakan triangulasi sumber. Hasil dari

penelitian ini menyebutkan bahwa Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 12 Bandar Lampung dari segi pengembangan dan pelatihan sudah berjalan dengan semestinya, atau bisa di katakan sudah baik.

C. Kerangka Berfikir

Penelitian ini diawali dengan mencari informasi tentang Akademi Bola Basket Mataram, lalu dilanjutkan dengan penyebaran angket yang diberikan kepada responden yaitu para anggota manajemen Akademi Bola Basket Mataram. Setelah angket terisi oleh semua responden maka akan dihitung dan diketahui seberapa baik Manajemen SDM akademi bola basket Mataram. Penelitian yang akan penulis teliti dengan bagan kerangka berfikir sebagai berikut:



Gambar 1. Alur Kerangka Pikir

Penelitian yang akan diteliti memiliki aspek-aspek manajemen sumber daya manusia, diantaranya *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *staffing* (penyusunan personalia), *leading* (pengarahan),

controlling (pengawasan). Sehingga, penelitian ini akan meneliti mengenai aspek-aspek dalam akademi *Mataram Basketball* Yogyakarta.

D. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang sudah dirumuskan sebelumnya, untuk memudahkan penulis untuk mengidentifikasi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia di akademi bola basket mataram, maka peneliti menyimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana aspek perencanaan (*planning*) sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram?
2. Bagaimana aspek pengorganisasian (*organizing*) sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram?
3. Bagaimana aspek penyusunan personalia (*staffing*) sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram?
4. Bagaimana aspek pengarahan (*leading*) sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram?
5. Bagaimana aspek pengawasan (*controlling*) sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram?

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis tulis adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Arikunto (2010:3) menjabarkan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dilaporkan dalam bentuk penelitian. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan teknik pengumpulan data berupa angket. Yusuf (2016:48) mendefinisikan metode survei merupakan suatu penyelidikan yang sistematis dalam mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan suatu objek studi, dengan menggunakan kuisioner atau daftar pertanyaan yang telah terstruktur

Berdasarkan penjabaran diatas, maka penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian survei dan teknik untuk mengambil datanya di ukur dengan angket dalam bentuk *googleform* yang disebarakan kepada para responden.

B. Variabel Penelitian

Menurut Bohnstedts dalam Yusuf (2016:102) menyatakan bahwa variabel adalah karakteristik dari orang, objek atau kejadian yang berbeda dalam nilai-nilai yang dijumpai pada orang, objek, atau kejadian itu. Dengan demikian variabel penelitian dalam penelitian yang akan ditulis mengenai manajemen sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram. Sub variabel dalam

penelitian ini diantaranya perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Perencanaan dalam penelitian ini berisi tentang perencanaan tujuan organisasi, perencanaan kegiatan, perencanaan program, perencanaan anggaran serta perencanaan sarana dan prasarana. Sedangkan pengorganisasian terdiri dari pengorganisasian pengurus, pengorganisasian program, pengorganisasian sarana dan prasarana serta pengorganisasian akademi. Aspek penyusunan personalia terdiri dari rekrutmen pengurus, penempatan pengurus serta pengembangan dan pelatihan. Selanjutnya aspek pengarahan yang terdiri dari motivasi atau dorongan dan komunikasi. Pada aspek pengawasan yang didalamnya terdapat penetapan standar serta evaluasi dan penilaian kinerja

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam sebuah penelitian sangat diperlukan sumber data atau informasi dari sebuah sumber yang terpercaya agar data dapat digunakan dalam sebuah penelitian. Menurut Ismiyanto dalam buku yang dikarang Roflin, Liberty dan Pariyana (2021:4), menjelaskan populasi adalah keseluruhan subjek atau totalitas subjek penelitian yang dapat berupa orang, benda, suatu hal yang di dalamnya dapat diperoleh dan atau dapat memberikan informasi (data) penelitian. Sedangkan menurut Tarjo (2019:45) Populasi adalah individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Hampir senada dengan Tarjo, menurut

Mamik (2015:66) mengemukakan populasi merupakan keseluruhan elemen, unit elementer, unit penelitian, unit analisis yang memiliki karakteristik tertentu yang dijadikan objek penelitian.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan individu yang menjadi sumber pengambilan data, yang terdiri dari keseluruhan subjek penelitian yang dapat berupa orang yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang dapat memberikan informasi dan dapat dipelajari serta ditarik kesimpulan oleh peneliti. Populasi dalam penelitian yang peneliti tulis adalah seluruh anggota yang tergabung dalam *struktur* organisasi Akademi Bola Basket Mataram berjumlah 12 anggota. Struktur organisasi Akademi Bola Basket Mataram terdiri dari *owner*, kepala administrasi, sekretaris, bendahara, admin, *advisor*, pelatih dan pengelola sosial media.

2. Sampel

Menurut Tarjo (2019:47) sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Hampir senada Mamik (2015: 47) menjelaskan sampel adalah sebagian bagian dari populasi yang diambil. Ada beberapa langkah-langkah untuk menentukan sampel, Roflin, Liberty dan Pariyana (2021:12) menjabarkan 5 langkah untuk menentukan sampel, yaitu:

- a) Mempelajari ciri, sifat, dan sebaran populasinya.
- b) Membuat kerangka sampling.

- c) Menentukan jumlah unit sampel (besar sampel) minimal yang diperlukan sesuai dengan tujuan penelitian.
- d) Menentukan teknik sampling.
- e) Menentukan cara menentukan data.

Pada penelitian yang peneliti tulis sampel yang diambil adalah keseluruhan anggota struktur organisasi Akademi Bola Basket Mataram. Dikarenakan jumlah keseluruhan anggota struktur organisasi Akademi Bola Basket Mataram hanya 12 anggota, maka penulis akan menentukan jumlah sampel dengan total sampling. Menurut Roflin, Liberty dan Pariyana (2021:14) total sampling adalah seluruh unit populasi diambil oleh unit sampel. Berdasarkan pembahasan diatas, maka penulis menetapkan jumlah sampel yang akan diteliti adalah 12 responden yang terdiri dari 1 *owner*, 1 kepala administrasi, 1 admin yang merangkap menjadi sekretaris dan bendahara, 1 *advisor*, 7 pelatih dan 1 pengelola media dalam Akademi Bola Basket Mataram.

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada dasarnya merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian (Purwanto, 2018:24). Instrumen penelitian dalam penelitian yang peneliti tulis adalah *kuesioner*. Menurut Sukmadinata dalam buku Purwanto (2018:24) *kuesioner* merupakan suatu teknik atau cara dalam mengumpulkan data penelitian secara tidak langsung, karena peneliti tidak bertanya dan responden kemudian menjawab. Sedangkan menurut Wirawan (2016:255), *kuesioner* adalah pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis.

Kuesioner dalam penelitian ini adalah angket tertutup, angket ini menggunakan skala yaitu skala *likert*. Menurut Basuki dan Hariyanto (2015:199) skala *likert* adalah metode pemberian bipolar, mengukur baik respon positif maupun respon negatif terhadap suatu pernyataan. *Kuesioner* dalam penelitian yang penulis tulis dalam bentuk *googleform* dan didalamnya terdapat pernyataan-pernyataan yang dapat responden tanggap dengan memilih empat jawaban, yaitu: SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Jawaban yang responden berikan dengan memberikan tanda centang pada kolom yang disediakan peneliti. Berikut, kisi-kisi *kuesioner* penelitian:

Tabel 1. Kisi-kisi *Kuesioner* Sebelum Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Positif	Butir Negatif
Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan (<i>Planning</i>)	Perencanaan tujuan organisasi	1, 2	-
		Perencanaan proyek	3	4
		Perencanaan program	5	6
		Perencanaan anggaran	7, 8	9
		Perencanaan sarana dan prasarana	10, 11	12
	Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	Pengorganisasian pengurus	13	-
		Pengorganisasian program	14	15
		Pengorganisasian sarana dan prasarana	16	17
		Pengorganisasian akademi	18	-

Akademi Bola Basket Mataram	Penyusunan Personalia (<i>Stuffing</i>)	Rekreuitmen pengurus	19	20
		Penempatan pengurus	21, 23	22, 24
		Pengembangan dan pelatihan	25	26
	Pengarahan (<i>Leading</i>)	Motivasi	27	28
		Komunikasi	29, 30	31, 32
	Pengawasan (<i>Controlling</i>)	Penetapan standar	33, 34	35
		Evaluasi dan penilaian kinerja	36, 37, 39	38, 40

Sumber: Peneliti (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Mamik (2015:96) teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data digunakan oleh para peneliti untuk mencari data-data penelitian sehingga dapat mempersingkat waktu dan menghemat biaya. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah survei dengan menggunakan sumber data primer.

1. Data Primer

Menurut Mamik (2015:96) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Jadi data primer didapat langsung oleh peneliti secara langsung dari lokasi penelitian melalui angket.

a. Observasi

Menurut Mamik (2015:97) Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan. Sedangkan menurut Astiti (2017:64) Observasi adalah cara menghimpun bahan-bahan keterangan (data) yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang sedang dijadikan sasaran pengamatan.

Setelah beberapa pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan yang mengharuskan peneliti terjun langsung ke lapangan dengan mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena-fenomena yang dijadikan sasaran pengamatan. Observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini adalah dengan melaksanakan pengamatan secara langsung ke Akademi bola basket Mataram.

b. Angket (Kuesioner)

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode angket, dimana didalam *kuesioner* tersebut sudah tersedia jawabannya sehingga para responden hanya harus memilih salah satu jawaban. Kuesioner dalam penelitian ini berbentuk *googleform*. Untuk kuesioner dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan skala Likert dengan 4 jawaban : SS (sangat setuju), S (setuju), TS (tidak setuju), STS (sangat tidak setuju). Adapula skor yang diberikan pada masing-masing alternatif pilihan diatas diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2. Alternatif Pilihan dan Skor

Alternatif Pilihan	SS	S	TS	STS
Skor Alternatif Pilihan	4	3	2	1

F. Uji Coba Instrumen

Instrumen penelitian yang sudah disetujui oleh *validator*, kemudian dilakukan sebuah uji coba. Uji coba dilakukan dengan sampel yang berbeda dengan sampel penelitian. Lokasi pengambilan data uji coba instrumen dilakukan di klub bola basket ASRI, yang beralamat di kabupaten Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

1. Uji Validitas

Menurut Scarvia B. Anderson dalam buku Ayu Astiti (2017: 97) suatu alat ukur atau instrumen dinyatakan valid apabila alat ukur atau instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang hendak diukur. Untuk menganalisis butir soal pada kuesioner sebagai instrumen penelitian, peneliti menggunakan pendapat dari ahli (*expert judgement*) yang menguasai tentang manajemen sumber daya manusia.

Berkonsultasi kepada ahli dilakukan agar instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sehingga dapat digunakan untuk penelitian. Untuk mengukur validitas instrumen penelitian peneliti menggunakan teknik uji validitas isi dengan analisis korelasi butir soal dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Menurut Astiti (2017:102) sebuah butir instrumen dinyatakan valid apabila berkorelasi tinggi dengan totalnya. Menurut Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan menggunakan SPSS Versi 21.

Penulis memilih 1 ahli sebagai validator yang mempunyai keahlian dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Validator instrumen penelitian ini adalah salah satu dosen Fakultas Ilmu Keolahragaan di Universitas Negeri Yogyakarta yaitu bapak Faidillah Kurniawan S.Pd.Kor., M.Or.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Astiti (2017:111) *reliability* (keandalan) berasal dari kata “*rely*” yang artinya percaya dan “*reliable*” yang artinya dapat dipercaya. Sedangkan menurut Strand dalam buku Ngatman dan Andriyani (2017:55) reliabilitas adalah tingkat kejelasan pengukuran oleh sebuah tes dalam mengukur kualitas yang sama dengan setiap pelaksanaan tes tersebut. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji reliabilitas adalah dengan rumus *Alpha Cronbach*. Menurut Adwi Kharisma (2019:79) variabel dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari $>0,60$, jika nilai variabel lebih kecil maka variabel tidak dapat dinyatakan reliabel. Sedangkan menurut Gilem & Gilem (2003) interpretasi dari nilai reliabilitas yang diperoleh apabila nilai reliabilitas $> 0,9$ (*Excellent*), $> 0,8$ (*Good*), $> 0,7$ (*Acceptable*), $> 0,6$ (*Questionable*), $> 0,5$ (*Poor*), dan $< 0,5$ (*Unacceptable*).

G. Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang telah terkumpul, di dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik deskriptif kuantitatif dengan persentase yang bertujuan mengetahui hasil aspek-aspek manajemen sumber daya manusia di Akademi Bola Basket Mataram. Langkah-langkah yang dilakukan, sebagai berikut:

1. Menghitung nilai responden dan masing-masing aspek.
2. Merekap nilai.
3. Menghitung nilai rerata.
4. Menghitung persentase dengan menggunakan Deskripsi Persentase (DP).

Rumus yang digunakan untuk mencari besar deskriptif persentase sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100$$

Keterangan: DP: deskriptif persentase (DP), N: nilai ideal untuk tiap butir pernyataan, n: nilai yang diperoleh.

Adapun cara menentukan tingkat kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan angka persentase maksimal, dengan cara:

$$\text{Skor maksimal} \times 100\% = 4/4 \times 100\% = 100\%$$

2. Menentukan nilai persentase minimal, dengan cara:

$$\text{Skor minimal} \times 100\% = 1/4 \times 100\% = 25\%$$

Pengkategorian data memerlukan sebuah kriteria, kriteria yang digunakan sebagai berikut:

Tabel 3. Kriteria Analisis Deskriptif Persentase

No	Kriteria	Presentase
1	Sangat Baik	76%-100%
2	Baik	51%-75%
3	Tidak Baik	26%-50%
4	Sangat Tidak Baik	1%-25%

Sumber: Riduan (2004:95)

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Deskripsi Lokasi, Waktu dan Subjek Penelitian

a. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen pada penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27 Agustus 2021. Uji coba instrumen dilaksanakan di klub Bola Basket ASRI kabupaten Gunungkidul secara *online*, dengan mengirimkan link angket berbentuk *google form* kepada salah satu pengurus klub Bola Basket ASRI. Kuesioner dalam penelitian ini meliputi 40 pernyataan dengan 5 sub variabel, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Subjek dalam uji coba instrumen penelitian adalah para pengurus klub Bola Basket ASRI yang terdiri dari:

Tabel 4. Subjek Uji Coba Instrumen Penelitian

Subjek	Jumlah
Ketua	1
Wakil ketua	3
Manajer	2
Sekretaris umum	1
Wakil Sekretaris	1
Bendahara	2
Pelatih	1
Asisten pelatih	3
Dirtek	1
Perlengkapan	2
Anggota	2
Total	19

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

b. Penelitian

Penelitian dilaksanakan secara online pada tanggal 7-12 September 2021 di Akademi Bola Basket Mataram kota Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan angket dengan media *google form*. Penelitian dilaksanakan dengan cara peneliti mengirimkan tautan angket dengan media *google form* ke salah satu admin Akademi Bola Basket Mataram, lalu salah satu admin Akademi Bola Basket Mataram membantu menyebarkan kuesioner penelitian ke pengurus lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui identifikasi aspek-aspek manajemen sumber daya manusia (MSDM) di Akademi bola basket Mataram kota Yogyakarta. *Kuesioner* dalam penelitian ini meliputi 34 pernyataan dengan 5 sub variabel, yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan. Responden dalam penelitian ini adalah para pengurus Akademi Bola Basket Mataram dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 5. Responden Penelitian

Responden	Jumlah
<i>Owner</i> /pemilik akademik bola basket mataram	1
Kepala administrasi	1
Sekretaris + bendahara	1
Admin media social	1
Advisor	1
Pelatih	7
Total	12

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

2. Hasil Uji Coba Instrumen Penelitian di Klub ASRI

Uji coba instrumen dilakukan di klub ASRI kabupaten Gunungkidul dengan menyebarkan *kuesioner* berbentuk *google form* kepada para pengurus Klub Bola Basket ASRI. Berikut adalah penjabaran langkah-langkah untuk menguji instrumen penelitian:

a. Perhitungan Validitas Instrumen

Kuesioner yang merupakan instrumen penelitian berisikan 40 butir pernyataan dengan 4 alternatif jawaban, serta butir pernyataan terdiri dari butir soal *positive* dan *negative*. Selanjutnya dilakukan perhitungan menggunakan rumus korelasi *pearson product moment* dibantu dengan SPSS versi 21. Berikut merupakan hasil dari uji validitas:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas I

Butir Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan	Butir Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0,377	VALID	X21	-0,096	GUGUR
X2	0,551	VALID	X22	0,591	VALID
X3	0,229	GUGUR	X23	0,384	VALID
X4	0,709	VALID	X24	0,161	GUGUR
X5	0,275	GUGUR	X25	0,389	VALID
X6	0,445	VALID	X26	0,505	VALID
X7	0,066	GUGUR	X27	0,434	VALID
X8	0,432	VALID	X28	0,642	VALID
X9	0,506	VALID	X29	0,621	VALID
X10	0,569	VALID	X30	0,498	VALID
X11	0,502	VALID	X31	0,664	VALID
X12	0,659	VALID	X32	0,748	VALID
X13	0,438	VALID	X33	0,588	VALID
X14	0,352	VALID	X34	0,606	VALID
X15	0,798	VALID	X35	0,658	VALID
X16	0,444	VALID	X36	0,536	VALID

X17	0,613	VALID	X37	0,716	VALID
X18	0,567	VALID	X38	0,682	VALID
X19	0,146	GUGUR	X39	0,554	VALID
X20	0,719	VALID	X40	0,818	VALID

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Hasil uji validitas data hasil uji coba diatas terdapat 34 pernyataan yang dinyatakan *valid* dari 40 pernyataan, dan 6 pernyataan tidak *valid* sehingga dinyatakan gugur.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas II

Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan	Butir	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Keterangan
X1	0.379	VALID	X23	0.352	VALID
X2	0.550	VALID	X25	0.391	VALID
X4	0.711	VALID	X26	0.492	VALID
X6	0.462	VALID	X27	0.450	VALID
X8	0.443	VALID	X28	0.658	VALID
X9	0.494	VALID	X29	0.620	VALID
X10	0.553	VALID	X30	0.475	VALID
X11	0.506	VALID	X31	0.702	VALID
X12	0.658	VALID	X32	0.758	VALID
X13	0.440	VALID	X33	0.605	VALID
X14	0.344	VALID	X34	0.604	VALID
X15	0.795	VALID	X35	0.634	VALID
X16	0.427	VALID	X36	0.560	VALID
X17	0.630	VALID	X37	0.715	VALID
X18	0.571	VALID	X38	0.668	VALID
X20	0.715	VALID	X39	0.568	VALID
X22	0.597	VALID	X40	0.836	VALID

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Dengan demikian, angket yang akan digunakan untuk penelitian yang sesungguhnya terdapat 34 butir pernyataan.

b. Perhitungan Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* SPSS versi 21. Berikut merupakan hasil perhitungan reliabilitas instrumen uji coba yaitu

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Manajemen Sumber Daya Manusia di Klub ASRI	0.936	40	<i>Excellent</i>
	0.944	34	<i>Excellent</i>

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel dapat dinyatakan reliable, karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Setelah peneliti melakukan uji validitas dan realibilitas terhadap instrumen penelitian, maka butir-butir pernyataan dinyatakan instrumen penelitian yang valid dan reliable, dengan nilai 0,944 sehingga masuk kedalam kategori “*Excellent*”.

Tabel 9. Kisi-kisi Kuesioner Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Mataram

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Butir Positif	Butir Negatif
Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia Akademi Bola Basket Mataram	Perencanaan (<i>Planning</i>)	Perencanaan Tujuan Organisasi	1, 2	
		Perencanaan Proyek		3
		Perencanaan Program		4
		Perencanaan Anggaran	5	6
		Perencanaan Sarana dan Prasarana	7, 8	9
		Pengorganisasian Pengurus	10	

	Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)	Pengorganisasian Program	11	12
		Pengorganisasian Sarana dan Prasarana	13	14
		Pengorganisasian Akademi	15	
	Penyusunan Personalia (<i>Stuffing</i>)	Rekreuitmen Pengurus		16
		Penempatan Pengurus	18	17
		Pengembangan dan Pelatihan	19	20
	Pengarahan (<i>Leading</i>)	Motivasi	21	22
		Komunikasi	23, 24	25, 26
	Pengawasan (<i>Controlling</i>)	Penetapan Standar	27, 28	29
		Evaluasi dan Penilaian Kinerja	30, 31, 33	32, 34

3. Hasil Penelitian di Akademi Bola Basket Mataram

Hasil penelitian dari data yang telah peneliti dapatkan untuk mengidentifikasi hasil manajemen SDM Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 10. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek-aspek Manajemen SDM secara Keseluruhan

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	2	8	$\frac{32}{48} = 0,67$	67%
Setuju	6	18		
Tidak Setuju	2	4		
Sangat Tidak Setuju	2	2		
Keseluruhan	12	32		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 67% yang termasuk dalam kriteria “Setuju”. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan penjabaran dari aspek berikut ini:

a. Aspek Perencanaan manajemen SDM di Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 11. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Perencanaan

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	1	4	$\frac{29}{48} = 0,60$	60%
Setuju	5	15		
Tidak Setuju	4	8		
Sangat Tidak Setuju	2	2		
Keseluruhan	12	29		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 60% yang termasuk dalam kriteria “Setuju”.

b. Aspek Pengorganisasian Manajemen SDM di Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 12. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengorganisasian

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	3	12	$\frac{31}{48} = 0,65$	65%
Setuju	3	9		
Tidak Setuju	4	8		
Sangat Tidak Setuju	2	2		
Keseluruhan	12	31		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 65% yang termasuk dalam kriteria “Setuju”.

- c. Aspek Penyusunan Personalia manajemen SDM di Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 13. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Penyusunan Personalia

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	1	4	$\frac{31}{48} = 0,65$	65%
Setuju	6	18		
Tidak Setuju	4	8		
Sangat Tidak Setuju	1	1		
Keseluruhan	12	31		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 65% yang termasuk dalam kriteria “Baik”.

- d. Aspek Pengarahan Manajemen SDM di Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 14. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengarahan

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	3	12	$\frac{32}{48} = 0,67$	67%
Setuju	4	12		
Tidak Setuju	3	6		
Sangat Tidak Setuju	2	2		
Keseluruhan	12	32		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 67% yang termasuk dalam kriteria “Baik”.

- e. Aspek Pengawasan Manajemen SDM di Akademi Bola Basket Mataram

Tabel 15. Pengkategorisasian dan Frekuensi Aspek Pengawasan

Pilihan Jawaban	Frekuensi (Orang)	Frekuensi (x4)	Total	DP
Sangat Setuju	1	4	$\frac{30}{48} = 0,62$	62%
Setuju	6	18		
Tidak Setuju	3	6		
Sangat Tidak Setuju	2	2		
Keseluruhan	12	30		

Sumber: Olahan Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel di atas, ditemukan pada aspek manajemen sumber daya manusia di Mataram Basketball memiliki deskriptif presentase sebesar 62% yang termasuk dalam kriteria “Baik”.

B. Pembahasan

Berdasarkan observasi dan hasil analisa data yang dilakukan, manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Mataram telah melakukan proses manajemen sesuai dengan fungsinya. Meskipun demikian, kegiatan di Akademi Bola Basket Mataram telah menjalankan aturan dasar manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan dan pengawasan.

Secara keseluruhan manajemen sumber daya manusia Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” dengan persentase 67%, karena dibuktikan dengan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang. Artinya, sebagian pegawai merasa manajemen Sumber Daya Manusia Akademi Bola Basket Mataram

sudah baik dan terorganisir. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Mardatillah, Nasution & Ishak (2013: 26) bahwa hasil penilaian kinerja yang dilakukan terhadap 18 karyawan yang menempati 23 jabatan, sebanyak 44,44% kinerja karyawan baik, 16,67% kinerja karyawan sangat baik dan sisanya sebanyak 38,89% kinerja karyawan berada pada tingkat rata-rata.

Pada perencanaan manajemen Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” dengan persentase 60%, dibuktikan dengan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 5 orang. Artinya, sebagian besar pegawai Akademi Mataram Basketball merasa terencana pada perencanaan manajemen ini. Hal tersebut didukung oleh temuan penelitian milik Susilawati (2020:215) bahwa perencanaan termasuk dalam kategori baik. Faktor tersebut diantaranya faktor perencanaan organisasi 83%, faktor perencanaan pengurus 75%, faktor perencanaan sarana prasarana 70%, faktor perencanaan anggaran 77%, faktor perencanaan program 80%, faktor perencanaan atlet 85%, faktor perencanaan pelatih 78%. Namun, faktor yang menghambat dalam faktor perencanaan yaitu faktor perencanaan sarana prasarana sebesar 70% (Susilawati, 2020).

Pada aspek pengorganisasian manajemen Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” dengan persentase 65%, walaupun demikian, responden yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 4 orang. Artinya, sebagian besar pegawai tidak setuju pengorganisasian dalam Akademi Mataram Basketball terorganisir dengan rapi. Namun demikian, kenyataannya di lapangan berjalan lancar. Temuan ini senada dengan temuan milik Susilawati (2020) bahwa faktor pengorganisasian termasuk kategori baik. Hal tersebut terdiri dari faktor pengorganisasian organisasi

sebesar 84%, faktor pengorganisasian pengurus sebesar 72%, faktor pengorganisasian program 77%, faktor pengorganisasian klub 81%, faktor pengorganisasian atlet 68% dan faktor pengorganisasian pelatih 71%. Namun faktor pengorganisasian sarana dan prasarana 65% sehingga termasuk penghambat dalam aspek pengorganisasian (Susilawati, 2020:215).

Pada aspek penyusunan personalia manajemen Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” dengan persentase 65%, karena dibuktikan dengan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang. Artinya, sebagian besar pegawai merasa manajemen personalia di Akademi Mataram Basketball berjalan transparan. Hal tersebut didukung dengan temuan lain yang menyatakan bahwa aspek perekrutan pemain FHI Kab. Probolinggo sesuai dengan kriteria tim yaitu yang memiliki IMT yang ideal, fisik yang baik, dan teknik dasar yang baik. Sedangkan untuk proses perekrutan pelatih yang ada di FHI Kabupaten Probolinggo semua diserahkan kepada manajemen dan yang diutamakan memiliki potensi dan berlisensi (Naufal & Faruk, 2020).

Aspek pengarahan manajemen SDM Akademi Bola Basket Mataram Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” sebesar 67%, karena dibuktikan dengan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 4 orang. Artinya, sebagian besar pegawai Mataram Basketball merasa manajemen pengarahannya jelas. Temuan tersebut didukung oleh temuan lain bahwa faktor pengarahan organisasi dikatakan baik dengan pendukung faktor diantaranya faktor pengarahan mekanisme kerja 75%, faktor pengurus 78%, faktor pengarahan atlet 79%, faktor pengarahan klub 80%, faktor pengarahan pelatih 76%. Jadi faktor yang

menghambat dalam faktor pengarahan yaitu faktor pengarahan mekanisme kerja 75% (Susilawati, 2020).

Pada aspek pengawasan manajemen SDM Akademi Bola Basket Mataram dapat dikatakan “Baik” sebesar 62%, karena dibuktikan dengan responden yang menjawab “setuju” sebanyak 6 orang. Artinya, sebagian besar pegawai yang ada di Akademik Mataram Basketball merasa bahwa pengawasan di klub ini baik. Hasil penelitian di Akademi bola basket Mataram bertolak belakang dengan hasil penelitian dengan penelitian lain bahwa pengawasan tugas manajemen Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga belum berjalan secara maksimal (Senjahari Rawe, 2018:13), hal itu disebabkan kurangnya sarana prasarana olahraga prestasi, anggaran khusus untuk perbaikan sarana prasarana yang rusak dan tidak terurus belum terakomodasi. Kemudian anggaran uang pembinaan dan penghargaan kepada atlet, pelatih dan official kurang diperhatikan, anggaran untuk kegiatan pertandingan atau event yang diikuti tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan (Senjahari Rawe, 2018:13).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan, maka simpulannya yang didapatkan yaitu

1. Manajemen sumber daya manusia pada Akademi Bola Basket Mataram secara keseluruhan termasuk dalam kategori “Baik” dengan persentase 67%
2. Dari aspek perencanaan termasuk dalam kategori perencanaan yang “Baik” dengan persentase 60%
3. Aspek pengorganisasian termasuk dalam kategori pengorganisasian yang “Baik” dengan persentase 65%.
4. Aspek penyusunan personalia termasuk dalam kategori ‘Baik” dengan persentase 65%.
5. Aspek pengarahan termasuk dalam kategori pengawasan yang “Baik” dengan persentase 67%
6. Aspek pengawasan termasuk ke dalam kategori pengawasan yang “Baik” dengan persentase 62%..

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil analisis di atas yaitu:

1. Bagi para pengurus Akademi bola basket Mataram harus bisa meningkatkan semua aspek termasuk aspek pengorganisasian di Akademi bola basket Mataram.

2. Dapat melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan,
3. Menambah pengurus, agar tidak terdapat yang merangkap lebih dari satu jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Aryanto, Vincent D.W. (2013) *Manajemen dalam Konteks Indonesia*. Yogyakarta. KANISIUS.
- Astiti, A (2017) *EVALUASI PEMBEAJARAN*. Yogyakarta. ANDI.
- Basuki, I dan Hariyanto (2015). *ASESMEN PEMBELAJARAN*. Bandung. PT. REMAJA ROSDAKARYA.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. GAVA MEDIA
- Danardono (2012). *Program pembinaan pemusatan latihan kota yogyakarta*. Tersedia pada <http://staff.uny.ac.id> Diakses pada 25 Februari 2017.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, 3(1), 42-62.
- Gliem, J. A., & Gliem, R. R. (2003). Calculating, Interpreting, and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*
- Handoko, T H. (2009). *MANAJEMEN*. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA.
- Harsuki (2013). *Pengantar Manajemen Olahraga*. Jakarta. PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Kharisma, A. D. (2019) *PERSEPSI SISWA SMAN 5 BALIKPAPAN TERHADAP SEGMENT TONIGHT VERSUS DALAM TAYANGAN TONIGHT SHOW NET TV*. Yogyakarta. UII.
- Ma'ruf, A (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo
- Mamik (2015). *Metodelogi Kualitatif*. Pondok Jati. Zifatama Publisher
- Mangkunegara, Anwar P. (2016) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mubarok, S. (2017) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor. IN MEDIA.
- Mulyadi, deddy. (2016). *Studi Kebijakan Public dan Pelayanan Public Konsep dan Aplikasi Proses Kebijakan Public Berbasis Analisis Bukti Pelayanan Public*. Bandung. Alfabeta.

- Naufal, A. F., & Faruk, M. (2021). Manajemen Pembinaan Prestasi FHI Kabupaten Probolinggo. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 4(11), 18-26
- Purwanto (2018) TEKNIK PENGUMPULAN INSTRUMEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PENELITIAN EKONOMI SYARIAH. Magelang. StaiaPress
- Rahmat, Z.& Irfandi (2018). Evaluasi Manajemen Pengelolaan Pelatihan Klub Olahraga Atletik Binaan Dispora Provinsi Aceh. *Jurnal Penjaskesrek*, 5(1), 87-96.
- Rawe, Aschari Senjahari. "Analisis Manajemen Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Dalam Meningkatkan Prestasi Olahraga di Kabupaten Ende." *SPORTIVE: Journal Of Physical Education, Sport and Recreation* 1.2 (2018): 1-17.
- Riduan. 2004. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung: Alfabeta
- Roflin, E., Liberty, I. A. & Pariyana (2021). POPULASI, SAMPEL, VARIABEL DALAM PENELITIAN KEDOKTERAN. Pekalongan. PT. Nasya Expanding Management.
- Samsuni (2017) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al Falah*, Vol. XVII No.31, 113-124
- Sinambela, Lijan P (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Jakarta. Bumi Aksara.
- Siyoto, S (2015) DASAR METODOLOGI PENELITIAN. Yogyakarta. LIRERASI MEDIA PUBLISHING.
- Suhardi (2018) PENGANTAR MANAJEMEN dan APLIKASINYA. Yogyakarta. GAVA MEDIA.
- Sulastri, L. (2014). MANAJEMEN SEBUAH PENGANTAR: Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik. Bandung. La Goods Publishing.
- Sulistiyani, A.D. dan Rosidah (2018) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik. Yogyakarta. GAVA MEDIA
- Susilawati, S. (2020). Implementasi Manajemen Pelatih Renang di Club Ciamis Aquatic. *Indonesian Journal of Education Management & Administration Review*, 4(1), 209-214.
- Tarjo (2019) METODE PENELITIAN SISTEM 3X BACA. Yogyakarta. DEEPUBLISH.
- Wibowo. (2017). Manajemen sumber daya manusia. CV. R.A.De. Rozarie:Surabaya

Yusuf, Muri (2016) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Jakarta. Prenada Media.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Surat Validasi

**SURAT PERNYATAAN VALIDASI
INSTRUMEN PENELITIAN TUGAS AKHIR SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faidillah Kurniawan S.Pd.Kor., M.Or.

NIP : 198210102005011002

Menyatakan bahwa instrumen penelitian TAS atas nama mahasiswa:

Nama : M Egga Lana Rizkha

NIM : 17602241081

Program Studi : Pendidikan Kepeleatihan Olahraga

Judul TAS : EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI
AKADEMI BOLA BASKET MATARAM


Setelah dilakukan kajian atas instrumen penelitian TAS tersebut dapat dinyatakan:

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Layak digunakan untuk penelitian |
| <input type="checkbox"/> | Layak digunakan dengan perbaikan |
| <input type="checkbox"/> | Tidak layak digunakan untuk penelitian yang bersangkutan |

Demikian agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta,

Validator



Faidillah Kurniawan S.Pd.Kor.,M.Or.
NIP. 1982210102005011002

Catatan:

- | | |
|-------------------------------------|--------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Beri tanda ✓ |
|-------------------------------------|--------------|

Lampiran 2. Kuesioner Uji Coba Penelitian dengan Media *Google Form*

Kuesioner ✕ ⋮
**Evaluasi
Manajemen
Sumber Daya
Manusia di Klub
Bola Basket
ASRI
Gunungkidul**

Assalamualaikum Wr. Wb. Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.
Perkenalkan nama saya Muhammad Egga Lana Rizkha, Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta jurusan Pendidikan Kepeleatihan Olahraga yang melakukan uji coba Instrumen penelitian terkait tentang Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika saudara merupakan pengurus dari Klub bola basket ASRI, dipersilahkan untuk mengisi form dibawah ini.

Alamat 📄

Paragraf

Teks jawaban panjang

📄 🗑️ Wajib diisi ⋮

Jabatan di Kepengurusan Klub ASRI *

Teks jawaban singkat

NAMA *

Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *

Laki-laki
 Perempuan

bagian Lanjutkan ke bagian berikut
1

Bagian 2 dari 2

**Evaluasi
Manajemen
Sumber Daya
Manusia di Klub
Bola Basket
ASRI Gunung
Kidul** >< ⋮

Deskripsi (opsional)

:::

PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian:

1. isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan meng-klik pada kolom salah satu jawaban yang sudah disediakan
2. Bacalah butir pernyataan dibawah ini dengan teliti, dan isi sesuai dengan fakta yang anda ketahui
3. Keterangan Jawaban

Pernyataan Positif:
 SS = Sangat Setuju (4)
 S = Setuju (3)
 TS = Tidak Setuju (2)
 TST = Sangat Tidak Setuju (1)

Pernyataan Negatif:
 TST = Sangat Tidak Setuju (4)
 TS = Tidak Setuju (3)
 S = Setuju (2)
 SS = Sangat Setuju (1)

Klub bola basket ASRI sudah merancang suatu tujuan, visi, dan misi organisasi yang tepat secara baik dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI telah merencanakan aturan maupun kebijakan terkait Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) secara terstruktur dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI telah merencanakan berbagai kegiatan jangka pendek dan jangka panjang yang sesuai dengan visi dan misi organisasi *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Perencanaan kegiatan (proyek) akademi bola basket telah disetujui dan dipahami oleh semua pengurus klub bola basket ASRI *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Perencanaan kegiatan dalam klub bola basket ASRI tidak jelas dan tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI tidak merencanakan program dengan tujuan dan sasaran yang jelas *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Perencanaan program klub bola basket *
ASRI bertujuan untuk meningkatkan prestasi bola basket di klub bola basket ASRI

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI merencanakan *
anggaran untuk setiap kegiatan secara terstruktur dan baik

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak *
merencanakan pemeriksaan anggaran yang dikeluarkan di setiap kegiatan

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI merencanakan *
pengadaan dana dari luar atau pihak lain sebagai upaya untuk peningkatan sarana dan prasarana yang dibutuhkan

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

...
Klub bola basket ASRI merencanakan *
penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang prestasi bola basket klub ASRI

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Perencanaan sarana dan prasarana klub bola basket ASRI tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

...

Klub bola basket ASRI membentuk struktur dan susunan kepengurusan organisasi dengan baik dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI sudah menjalankan program dengan baik dan sesuai dengan perencanaan program yang telah ditentukan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak melakukan sosialisasi perencanaan program kepada pengurus agar program yang direncanakan berjalan dengan baik *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI mengorganisasikan kebutuhan sarana dan prasarana secara detail mengenai peralatan yang dibutuhkan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak mensosialisasikan secara rinci mengenai tujuan dari kegunaan dan manfaat sarana dan prasarana yang dibutuhkan kepada seluruh pengurus

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI telah mengorganisasikan klub dengan baik sebagai upaya pembinaan prestasi bola basket

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Proses rekrutmen pengurus Klub bola basket ASRI sudah sesuai dengan aturan/kebijakan (AD/ART) Klub bola basket ASRI

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Kriteria rekrutmen pengurus Klub bola basket ASRI tidak sesuai dengan standar yang ditentukan

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Penempatan pengurus Klub bola basket ASRI sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu pengurus

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Pengurus klub bola basket ASRI tidak melaksanakan tugasnya sesuai dengan penempatan yang sudah ditentukan *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

⋮
Klub bola basket ASRI menerapkan sistem rotasi penempatan pengurus *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Terjadinya konflik antar pengurus akibat terjadinya rotasi penempatan pengurus *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI merencanakan dan melaksanakan secara rutin kegiatan coaching clinic (pelatihan) untuk para pengurus serta pelatih agar dapat berkembang dan menambah ilmu pengetahuan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak melaksanakan pengembangan potensi pengurus organisasi *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI memberi penghargaan kepada pengurus yang mencapai prestasi tertentu atau melakukan pekerjaannya dengan baik untuk memotivasi para pengurus agar dapat mempertahankan prestasi yang diraih

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak memberikan dorongan atau masukan untuk meningkatkan kinerja dan kreatifitas para pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Proses komunikasi antara ketua dan pengurus klub bola basket ASRI berjalan dengan baik

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Pengurus dapat memahami dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh ketua terhadap para pengurus

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Terjadinya konflik yang ditimbulkan akibat kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar pengurus senior dan pengurus junior

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Penetapan standar kerja di klub bola basket ASRI tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Klub bola basket ASRI melaksanakan kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja para pengurus secara rutin *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Tujuan dari evaluasi dan penilaian kinerja di klub bola basket ASRI adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pengurus agar organisasi semakin membaik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Komunikasi antara ketua dan pengurus di klub bola basket ASRI tidak mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar owner dan para pengurus *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

...
Klub bola basket ASRI memiliki penetapan standar kerja dalam organisasinya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penetapan standar kerja klub bola basket ASRI ditetapkan langsung oleh ketua klub bola basket ASRI *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Proses evaluasi dan penilaian kinerja *
klub bola basket ASRI tidak sesuai
dengan tujuan dan sasaran klub bola
basket ASRI

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Para pengurus menerima dan *
memperbaiki kinerja ketika dalam
kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja
dinilai memiliki kinerja yang kurang
baik

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Klub bola basket ASRI tidak melakukan *
koreksi terhadap pelaksanaan suatu
kegiatan dan kinerja para pengurus
yang menyimpang dan tidak sesuai
dengan standar yang sudah ditentukan

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Lampiran 3. Instrumen Penelitian Kuesioner dengan Media *Google Form*

Kuesioner Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Mataram

Assalamualaikum Wr. Wb,
Semoga kita selalu dalam lindungan Allah SWT.
Perkenalkan nama saya Muhammad Egga Lana Rizkha, Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta jurusan Pendidikan Keperawatan Olahraga sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir Skripsi terkait tentang Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Jika saudara merupakan pengurus dari Akademi bola basket Mataram, dipersilahkan untuk mengisi form dibawah ini.

Email *
Alamat email valid
Formulir ini mengumpulkan alamat email. [Ubah setelah](#)

NAMA *
Teks jawaban singkat

Jenis Kelamin *
Teks jawaban singkat

Jabatan dalam Kepengurusan Akademi Mataram *
Teks jawaban singkat

USIA *
Teks jawaban singkat

Alamat *
Teks jawaban panjang

PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian:
1. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan meng-klik pada kolom salah satu jawaban yang sudah disediakan
2. Bacalah butir pernyataan dibawah ini dengan teliti, dan isi sesuai dengan fakta yang anda ketahui
3. Keterangan Jawaban

Pernyataan Positif:
SS = Sangat Setuju (4)
S = Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
TST = Sangat Tidak Setuju (1)

Pernyataan Negatif:
TST = Sangat Tidak Setuju (4)
TS = Tidak Setuju (3)
S = Setuju (2)
SS = Sangat Setuju (1)

Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Akademi Bola Basket Matara

Deskripsi (opsional)

PERNYATAAN

Petunjuk Pengisian:

1. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan meng-klik pada kolom salah satu jawaban yang sudah tersediakan
2. Bacalah butir pernyataan dibawah ini dengan teliti, dan isi sesuai dengan fakta yang anda ketahui
3. Keterangan Jawaban

Pernyataan Positif:

- SS = Sangat Setuju (4)
- S = Setuju (3)
- TS = Tidak Setuju (2)
- TST = Sangat Tidak Setuju (1)

Pernyataan Negatif:

- TST = Sangat Tidak Setuju (4)
- TS = Tidak Setuju (3)
- S = Setuju (2)
- SS = Sangat Setuju (1)

Akademi bola basket Mataram sudah merancang suatu tujuan, visi, dan misi organisasi yang tepat secara baik dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram telah merencanakan aturan maupun kebijakan terkait Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) secara terstruktur dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Perencanaan kegiatan dalam Akademi bola basket Mataram tidak jelas dan tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak merencanakan program dengan tujuan dan sasaran yang jelas *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram merencanakan anggaran untuk setiap kegiatan secara terstruktur dan baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram merencanakan pengadaan dana dari luar atau pihak lain sebagai upaya untuk peningkatan sarana dan prasarana yang dibutuhkan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak merencanakan pemeriksaan anggaran yang dikeluarkan di setiap kegiatan *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram merencanakan penyediaan sarana dan prasarana untuk menunjang prestasi bola basket Akademi Mataram *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Perencanaan sarana dan prasarana Akademi bola basket Mataram tidak sesuai dengan kebutuhan di lapangan *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram sudah menjalankan program dengan baik dan sesuai dengan perencanaan program yang telah ditentukan *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram membentuk struktur dan susunan kepengurusan organisasi dengan baik dan jelas *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak melakukan sosialisasi perencanaan program ke pada pengurus agar program yang direncanakan berjalan dengan baik *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram *
mengorganisasikan kebutuhan sarana
dan prasarana secara detail mengenai
peralatan yang dibutuhkan

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak *
mensosialisasikan secara rinci
mengenai tujuan dari kegunaan dan
manfaat sarana dan prasarana yang
dibutuhkan kepada seluruh pengurus

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram telah *
mengorganisasikan akademi dengan
baik sebagai upaya pembinaan
prestasi bola basket

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Kriteria rekrutmen pengurus Akademi *
bola basket Mataram tidak sesuai
dengan standar yang ditentukan

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Pengurus Akademi bola basket *
Mataram tidak melaksanakan tugasnya
sesuai dengan penempatan yang
sudah ditentukan

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram *
merencanakan dan melaksanakan
secara rutin kegiatan coaching clinic
(pelatihan) untuk para pengurus serta
pelatih agar dapat berkembang dan
menambah ilmu pengetahuan dalam
upaya untuk meningkatkan kinerja para
pengurus

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram *
menerapkan sistem rotasi penempatan
pengurus

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak *
melaksanakan pengembangan potensi
pengurus organisasi

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram memberi penghargaan kepada pengurus yang mencapai prestasi tertentu atau melakukan pekerjaannya dengan baik untuk memotivasi para pengurus agar dapat mempertahankan prestasi yang diraih *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Proses komunikasi antara owner dan pengurus Akademi bola basket Mataram berjalan dengan baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Owner Akademi bola basket Mataram tidak memberikan dorongan atau masukan untuk meningkatkan kinerja dan kreatifitas para pengurus dalam melaksanakan pekerjaannya *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Pengurus dapat memahami dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh owner terhadap para pengurus *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Terjadinya konflik yang ditimbulkan akibat kesalahpahaman dalam berkomunikasi antar pengurus senior dan pengurus junior *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram memiliki penetapan standar kerja dalam organisasinya *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Komunikasi antara owner dan pengurus di Akademi bola basket Mataram tidak mampu menciptakan hubungan yang semakin baik antar owner dan para pengurus *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Penetapan standar kerja Akademi bola basket Mataram ditetapkan langsung oleh owner Akademi bola basket Mataram *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Penetapan standar kerja di Akademi bola basket Mataram tidak sesuai dengan visi dan misi organisasi *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram melaksanakan kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja para pengurus secara rutin *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Tujuan dari evaluasi dan penilaian kinerja di Akademi bola basket Mataram adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja para pengurus agar organisasi semakin membaik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Para pengurus menerima dan memperbaiki kinerja ketika dalam kegiatan evaluasi dan penilaian kinerja dinilai memiliki kinerja yang kurang baik *

1 2 3 4

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Proses evaluasi dan penilaian kinerja Akademi bola basket Mataram tidak sesuai dengan tujuan dan sasaran Akademi bola basket Mataram *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Akademi bola basket Mataram tidak melakukan koreksi terhadap pelaksanaan suatu kegiatan dan kinerja para pengurus yang menyimpang dan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan *

1 2 3 4

Sangat Setuju Sangat Tidak Setuju

Lampiran 4. Data Hasil Penelitian

Perencanaan

Responde n	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X1 0	X1 1	Jumla h
1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	38
2	1	1	1	1	4	4	3	4	4	4	1	28
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	34
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	43
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	43
7	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	36
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	41
10	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	41
12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	23

Pengorganisasian

Responden	X12	X13	X14	X15	X16	X17	Jumlah
1	4	4	4	4	4	2	22
2	1	4	4	3	2	4	18
3	3	4	3	4	2	3	19
4	3	3	3	3	3	3	18
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	4	4	4	4	22
8	3	3	3	3	3	3	18
9	4	3	4	4	3	3	21
10	4	4	4	4	4	4	24
11	1	4	4	4	1	1	15
12	3	2	3	2	1	1	12

Penyusunan Personalia

Responden	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	Jumlah
1	3	1	3	4	4	4	3	4	26
2	4	1	1	1	4	1	1	4	17
3	3	4	4	4	4	4	3	3	29
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	3	3	3	3	4	4	4	3	27
6	2	4	4	4	4	4	4	4	30
7	3	3	4	2	4	3	3	3	25
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	3	24
10	4	4	4	4	4	4	4	3	31
11	4	4	4	4	4	1	1	1	23
12	2	1	1	1	3	2	1	4	15

Pengarahan

Responden	X26	X27	X28	X29	X30	Jumlah
1	4	4	4	3	4	19
2	1	1	1	1	1	5
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	4	3	16
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	3	19
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	3	19
11	1	4	4	4	4	17
12	2	1	4	1	1	9

Pengawasan

Responden	X31	X32	X33	X34	Jumlah
1	3	4	4	3	14
2	1	1	1	1	4
3	4	3	3	4	14
4	3	3	3	3	12
5	4	4	4	3	15
6	4	4	4	4	16
7	3	3	3	4	13
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	4	4	3	4	15
11	4	4	1	4	13
12	2	3	3	3	11

Lampiran 5. Hasil Uji Vaiditas dan Reliabiitas

Hasil uji validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	134,11	271,322	,377	,935
X2	134,32	262,895	,551	,934
X3	134,16	272,363	,229	,936
X4	134,37	255,801	,709	,932
X5	134,42	270,480	,275	,936
X6	134,58	259,702	,445	,935
X7	134,26	273,205	,066	,938
X8	134,47	265,041	,432	,935
X9	134,79	257,509	,506	,934
X10	134,32	264,228	,569	,934
X11	134,16	269,029	,502	,935
X12	134,42	256,924	,659	,933
X13	134,16	269,807	,438	,935
X14	134,63	266,023	,352	,935
X15	134,47	253,263	,798	,931
X16	134,26	268,538	,444	,935
X17	134,47	259,485	,613	,933
X18	134,21	267,398	,567	,934
X19	134,47	272,596	,146	,936
X20	134,58	255,368	,719	,932
X21	134,58	276,702	-,096	,938
X22	134,95	256,053	,591	,933
X23	135,37	260,246	,384	,936
X24	134,68	269,450	,161	,938
X25	134,58	264,035	,389	,935
X26	134,84	261,029	,505	,934
X27	134,95	261,719	,434	,935
X28	134,68	256,339	,642	,933
X29	134,63	261,135	,621	,933
X30	134,47	265,041	,498	,934
X31	135,00	252,000	,664	,933
X32	134,84	253,140	,748	,932
X33	134,84	257,585	,588	,933
X34	134,84	259,807	,606	,933

X35	134,53	255,485	,658	,933
X36	134,58	260,146	,536	,934
X37	134,21	262,620	,716	,933
X38	134,47	257,819	,682	,933
X39	134,63	259,801	,554	,934
X40	134,68	245,673	,818	,931

Hasil uji reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	40

Apabila 6 butir dihilangkan, maka hasil validitas menjadi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	112.68	254.673	.379	.943
X2	112.89	246.544	.550	.942
X4	112.95	239.608	.711	.940
X6	113.16	242.918	.462	.943
X8	113.05	248.386	.443	.943
X9	113.37	241.690	.494	.943
X10	112.89	248.099	.553	.942
X11	112.74	252.427	.506	.943
X12	113.00	240.778	.658	.941
X13	112.74	253.205	.440	.943
X14	113.21	249.731	.344	.944
X15	113.05	237.275	.795	.940
X16	112.84	252.251	.427	.943
X17	113.05	242.830	.630	.941
X18	112.79	250.842	.571	.942
X20	113.16	239.363	.715	.940

X22	113.53	239.708	.597	.942
X23	113.95	245.053	.352	.945
X25	113.16	247.585	.391	.943
X26	113.42	245.035	.492	.943
X27	113.53	244.930	.450	.943
X28	113.26	239.760	.658	.941
X29	113.21	244.842	.620	.941
X30	113.05	249.053	.475	.943
X31	113.58	234.813	.702	.940
X32	113.42	236.813	.758	.940
X33	113.42	240.924	.605	.941
X34	113.42	243.591	.604	.942
X35	113.11	239.988	.634	.941
X36	113.16	243.251	.560	.942
X37	112.79	246.287	.715	.941
X38	113.05	241.942	.668	.941
X39	113.21	243.175	.568	.942
X40	113.26	229.316	.836	.939

Dengan hasil reliabilitas:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	34

Lampiran 6. Dokumentasi Observasi di Akademi Bola Basket Mataram



